

ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW W POLSCE

1. PODSTAWA PRAWNA

Podstawowym aktem prawnym normującym kwestie podejmowania i wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, „Ustawa”).

Od 1 stycznia 2018 r. weszła w życie ustawa z 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r., poz. 1543).

Głównym jej celem jest wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego. Intencją zmian jest również przeciwdziałanie występującym obecnie nadużyciom, sprawniejsze zarządzanie migracjami zarobkowymi i poprawa standardów zatrudniania cudzoziemców.

Zmieniły się dotychczasowe przepisy dotyczące zezwoleń na pracę oraz wprowadzony został nowy typ zezwolenia na pracę, które dotyczyć będzie wykonywania przez cudzoziemców prac sezonowych. Zmianie uległa również uproszczona formuła legalizacji pracy oparta na oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom z Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosji i Ukrainy.

2. PODSTAWOWE DEFINICJE

Za **cudzoziemca** uprawnionego do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu Ustawy, uważa się osobę, która nie posiada obywatelstwa polskiego oraz która spełnia przesłanki z art. 87 ust.1 Ustawy.

Wykonywaniem pracy przez cudzoziemca jest zaś zatrudnienie, wykonywanie innej pracy zarobkowej, pełnienie funkcji w zarządach osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym lub są spółkami kapitałowymi w organizacji, lub prowadzenie spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza, lub działanie w charakterze prokurenta;.

3. ZASADY WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Zgodnie z przepisem art. 87 ust. 1 Ustawy, cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli spełnia co najmniej jeden z poniższych warunków:

- 1) posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) udzielono mu ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej;

- 4a) posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- 5) posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 6) korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 6a) posiada ważne zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej;
- 8) jest obywatelem państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do Unii Europejskiej;
- 9) jest obywatelem państwa niebędącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi;
- 10) towarzyszy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemcowi, o którym mowa w pkt 7-9, jako członek rodziny w rozumieniu ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin;
- 11) jest osobą, o której mowa w art. 19 ust. 2-3 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz.U. z 2017 r. poz. 900);
- 11a) posiada zezwolenie na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1, art. 126, art. 127 lub art. 142 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach - na warunkach określonych w tym zezwoleniu;
- 11b) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie dokumentu pobytowego, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 z dnia 13 czerwca 2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich (Dz.Urz. UE L 157 z 15.06.2002, str. 1, z późn. zm. - Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 19, t. 6, str. 3, z późn. zm.), z adnotacją „ICT”, wydanego przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej, i celem jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy w charakterze pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, o którym mowa w art. 3 pkt 13b ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, przez okres nieprzekraczający 90 dni w okresie 180 dni;
- 12) **posiada zezwolenie na pracę oraz przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:**
 - a) na podstawie wizy, z wyjątkiem wizy wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 1, 22 lub 23 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
 - b) na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli

- bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
- c) na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, z wyjątkiem zezwolenia udzielonego w związku z okolicznością, o której mowa w art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
 - ca) na podstawie dokumentu, o którym mowa w art. 61 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, określającego status członka rodziny członka misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego państwa obcego albo innej osoby zrównanej z nimi na podstawie ustaw, umów lub powszechnie ustalonych zwyczajów międzynarodowych, pozostającego z tą osobą we wspólnocie domowej, jeżeli pomiędzy Rzeczpospolitą Polską a państwem obcym zostały zawarte umowa lub porozumienie międzynarodowe w sprawie wykonywania działalności zarobkowej przez członków rodzin członków personelu misji dyplomatycznych lub urzędów konsularnych, lub
 - d) na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, lub
 - e) na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen, lub
 - f) w ramach ruchu bezwizowego.
- 13) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach oraz:
- a) bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie kolejnego zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 139a ust. 1 lub art. 139o ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, przebywał na tym terytorium na podstawie tego zezwolenia i kontynuuje wykonywanie pracy, do której był uprawniony na jego podstawie,
 - b) wykonuje pracę w charakterze pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, o którym mowa w art. 3 pkt 13b ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, na rzecz jednostki przyjmującej, która złożyła wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 139o ust. 1 tej ustawy, na warunkach określonych w tym wniosku.

4. PODSTAWY WYDAWANIA ZEZWOLEŃ NA PRACĘ CUDZOZIEMCÓW

Zasady i tryb wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców uregulowane zostały w Ustawie i przepisach wykonawczych do niej. Zgodnie z Ustawą i Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz.U. z 2017, poz.2345), zezwolenie na pracę jest wymagane w przypadku, gdy cudzoziemiec:

1. wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej **(zezwolenie typu A)**;

2. wykonuje pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo prowadzeniu spraw spółki komandytowej lub komandytowo – akcyjnej jako komplementariusz, albo w związku z udzieleniem mu prokury przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy (**zezwolenie typu B**);
3. wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 2032, z późn. zm.), z pracodawcą zagranicznym (**zezwolenie typu C**);
4. wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa) (**zezwolenie typu D**);
5. wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt 2-4 (**zezwolenie typu E**);
6. wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9 Ustawy na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (praca sezonowa), (**zezwolenie typu S**).

Procedura wydawania zezwolenia na pracę przewidziana w Ustawie umożliwia uzyskanie przez pracodawcę zezwolenia na pracę dla tych cudzoziemców, którzy przebywają poza granicami Polski i dopiero zamierzają wjechać do Polski, bądź na podstawie wizy, bądź w ramach ruchu bezwizowego, bądź na podstawie innego tytułu pobytowego i dodatkowo zamierzają podjąć zatrudnienie w Polsce. Odrębna procedura wydawania zezwoleń na pracę została zachowana dla pracowników oddelegowanych przez przedsiębiorcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej.

O zezwolenie na pracę (typ A, B, C, D, E) występuje pracodawca do właściwego wojewody lub w przypadku zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – cudzoziemiec przebywający już legalnie na terytorium Polski do wojewody właściwego ze względu na pobyt cudzoziemca. O zezwolenie na pracę sezonową (typ S), które zostało wprowadzone od 1 stycznia 2018 r., występuje pracodawca do właściwego starosty (powiatowego urzędu pracy).

Organem II instancji w odniesieniu do zezwoleń na pracę jest minister właściwy do spraw pracy, zaś w odniesieniu do zezwoleń na pobyt czasowy i pracę Szef Urzędu do spraw Cudzoziemców.

5. WARUNKI WYDANIA ZEZWOLENIA NA PRACĘ

Pracodawca ubiegający się o wydanie zezwolenia na pracę obowiązany jest:

1. **w przypadku zezwolenia na pracę typu A** - zapewnić cudzoziemcowi wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia pracownika wykonującego pracę porównywalnego

rodzaju lub na porównywalnym stanowisku; przeprowadzić tzw. test potrzeb rynkowych, czyli uzyskać informację od starosty właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy (powyższy obowiązek jest wyrazem dążenia przez pracodawcę do jak najpełniejszego wykorzystania miejscowego potencjału, poszukując pracowników wśród obywateli polskich). Zezwolenie wydawane jest na okres 3 lat, jednak okres ten może być skrócony;

2. **w przypadku zezwolenia na pracę typu B** - wykazać posiadanie odpowiednich dochodów w roku podatkowym poprzedzającym złożenie wniosku oraz odpowiedni poziom zatrudnienia, a także posiadanie środków lub prowadzenie działań pozwalających na spełnienie w przyszłości kryteriów dochodowych przez pracodawcę. Zezwolenie wydawane jest na okres 3 lat, ale członkowie zarządów przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 25 lat mogą starać się o wydanie zezwolenia na okres do 5 lat.
3. **w przypadku zezwolenia na pracę typu C, D i E** – zapewnić cudzoziemcowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników, oraz wynagrodzenie nie niższe o więcej niż 30 % od wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie;
4. **w przypadku zezwolenia na pracę typu S** – prowadzić określony rodzaj działalności w sektorach: rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka w ramach działalności uznanych za sezonowe określonych w Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową. Jeżeli zezwolenie ma dotyczyć obywatela innego kraju niż Republika Armenii, Republika Białorusi, Republika Gruzji, Republika Mołdowy, Federacja Rosyjska lub Ukraina należy uzyskać informację dotyczącą wyniku testu potrzeb rynkowych – na takich samych zasadach jak przy zezwoleniu typu A. Zezwolenie wydawane jest na okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Wojewoda (w przypadku zezwolenia typu A, B, C, D, E) i starosta (w przypadku zezwolenia typu S) nie wydaje zezwolenia, jeżeli pracodawca nie udzielił powyższych informacji, bądź nie dopełnił innych szczegółowych warunków uzyskania zezwolenia na pracę. Wojewoda/starosta nie wydaje zezwolenia również wtedy, gdy w trakcie postępowania pracodawca zeznał nieprawdę lub zataił prawdę, złożył sfałszowany dokument albo też dążył do zatrudnienia cudzoziemca, którego kwalifikacje nie odpowiadają charakterowi powierzanej mu pracy w zawodzie regulowanym.

Zezwolenia nie otrzyma również pracodawca, który przed upływem dwóch lat od uznania go za winnego nielegalnego zatrudniania cudzoziemców, ponownie został uznany winnym podobnego wykroczenia.

Na pracę na terenie RP nie mogą liczyć cudzoziemcy, których pobyt na terytorium Polski jest niepożądany.

Zezwolenie na pracę jest wydawane dla określonego cudzoziemca. Zezwolenie na pracę określa podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, stanowisko lub rodzaj

pracy wykonywanej przez cudzoziemca, najniższe miesięczne wynagrodzenie cudzoziemca na danym stanowisku, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia.

Wojewoda wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę, jeżeli w danym roku nastąpiło przekroczenie obowiązującego go limitu zezwoleń na pracę, o którym mowa w art. 90b ust. 1.

Przedłużenie zezwolenia zgodnie z przepisami Ustawy następuje na pisemny wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, złożony nie wcześniej niż w terminie 90 dni i nie później niż w terminie 30 dni przed upływem okresu ważności zezwolenia.

6. PROCEDURA UPROSZCZONA (TZW. PROCEDURA OŚWIADCZENIOWA)

W odniesieniu do niektórych grup cudzoziemców wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga przeprowadzenia postępowania związanego z wymogiem uprzedniego poszukiwania pracowników w lokalnym środowisku bezrobotnych oraz spełnienia innych szczegółowych warunków wydawania tych zezwoleń. Katalog osób, które uzyskają zezwolenie na pracę, nawet w przypadku istnienia kandydatów na określone stanowisko wśród lokalnego zaplecza, określono w Ustawie oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 97).

Znaleźli się wśród nich m.in.:

- 1) członkowie rodzin personelu placówek dyplomatycznych, urzędów konsularnych oraz organizacji międzynarodowych wraz z ich prywatną służbą domową,
- 2) uprawnieni na podstawie aktów prawnych wydanych przez organy powołane na mocy Układu ustanawiającego stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją.

Zwolnienie z obowiązku uzyskania od starosty informacji o sytuacji na rynku pracy dotyczy nadto następujących cudzoziemców:

- 1) cudzoziemca upoważnionego do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie znajdującym się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) obywatela Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, wykonującego prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym;
- 3) cudzoziemca, który w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 3 miesiące u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku zgodnie z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, o którym mowa w art. 87 ust. 3 lub 4 ustawy - pod warunkiem przedstawienia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń i umowy o pracę oraz dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne;

- 4) cudzoziemca - trenera sportowego lub sportowca, wykonującego pracę na rzecz klubów sportowych i innych podmiotów, których działalność statutowa obejmuje upowszechnianie kultury fizycznej i sportu;
- 5) lekarza i lekarza dentystry, odbywającego szkolenie lub realizującego program specjalizacji, na podstawie przepisów w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyistów.

W przypadku cudzoziemca, będącego obywatelem Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, w zakresie nieobjętym przepisami o zezwoleniu na pracę sezonową, przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli powiatowy urząd pracy przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca wpisał oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, a praca jest wykonywana na warunkach określonych w tym oświadczeniu.

Od 1 stycznia 2018 r. zostały wprowadzone mechanizmy zabezpieczające przed nadużyciami w przypadku pracy krótkoterminowej dla obywateli wskazanych sześciu państw. Pojawiły się nowe przesłanki, które mogą zdecydować o odmowie wpisania oświadczenia do ewidencji. Przesłanki te to m.in.: wcześniejsze kary za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców, zaległości w opłaceniu składek ZUS czy podatków.

Istotną zmianą wprowadzoną od 1 stycznia 2018 r. jest również obowiązek zawierania z cudzoziemcem umów na piśmie i tłumaczenia. Oznacza to, iż podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, także w przypadku powierzenia pracy cudzoziemcowi zwolnionemu z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, jest obowiązany do zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej. Przed podpisaniem tej umowy, musi przedstawić cudzoziemcowi jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca.

Od 1 stycznia 2018 r. podmiot powierzający pracę ma również obowiązek poinformować powiatowy urząd pracy o faktycznym podjęciu pracy przez cudzoziemca w dniu rozpoczęcia pracy. Urząd należy poinformować także o przedwczesnym zakończeniu pracy przez cudzoziemca.

Starosta wydaje decyzję o odmowie wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli w danym roku kalendarzowym nastąpiło przekroczenie obowiązującego limitu oświadczeń, o którym mowa w art. 90b ust. 3.

7. CZAS TRWANIA ZEZWOLENIA NA PRACĘ

Zezwolenie na pracę jest wydawane na czas określony, nie dłuższy jednak niż 3 lata i może być przedłużane.

W przypadku cudzoziemców:

- 1) pełniących funkcję w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób, dopuszcza się wydanie zezwolenia na pracę na okres nie dłuższy niż 5 lat;
- 2) delegowanych przez pracodawcę zagranicznego w celu realizacji usługi eksportowej, wojewoda wydaje zezwolenie na pracę na okres delegowania.

Zezwolenie na pracę zachowuje ważność, jeżeli podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy w terminie 7 dni pisemnie powiadomi wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, o następujących okolicznościach:

- 1) cudzoziemiec rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę;
- 2) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- 3) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- 4) zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę;
- 5) cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
- 6) cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące;
- 7) cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

8. ZWOLNIENIE Z OBOWIĄZKU UZYSKIWANIA ZEZWOLENIA NA PRACĘ

W niektórych przypadkach przepisy regulujące kwestie zatrudniania cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zwalniają z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Zgodnie z przepisami Ustawy, dotyczy to m.in. cudzoziemców:

- 1) posiadających w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 144, art. 151 ust. 1 lub 2, art. 158 ust. 2 pkt 1 lub 2, art. 161 ust. 2, art. 176 lub art. 186 ust. 1 pkt 3 lub 4 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 2) będących małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w pkt 1 i 87 ust. 1 pkt 1-6, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
- 3) będących zstępnym, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 8 lit. b, obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w pkt 1 i 2 oraz ust. 1 pkt 1-6, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) posiadających zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone na podstawie art. 159 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 5) przebywających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie pkt 1-4;
- 6) posiadających ważną Kartę Polaka;

- 7) uprawnionych do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącego do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 8) w stosunku do którego umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia.

Ponadto, Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. z 2015 r. poz. 588) wymienia kategorie osób, którym ze względu na szczególny charakter wykonywanych zadań lub status, pracodawcy mogą powierzyć, bez ubiegania się o uzyskanie dla nich zezwolenia na pracę, wykonywanie pracy na terytorium naszego kraju. Są to m.in.:

- 1) prowadzący szkolenia;
- 2) biorący udział w stażach zawodowych, pełniący funkcję doradcą, nadzorczą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programów pomocowych;
- 3) nauczyciele języków obcych;
- 4) członkowie sił zbrojnych oraz personelu cywilnego w międzynarodowych strukturach wojskowych;
- 5) stali korespondenci zagranicznych środków masowego przekazu;
- 6) wykonujący indywidualnie lub w zespołach usługi artystyczne;
- 7) wygłaszający okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje;
- 8) sportowcy wykonujący pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium RP, w związku z zawodami sportowymi;
- 9) duchowni, członkowie zakonów lub inne osoby, wykonujące pracę w związku z pełnioną funkcją religijną;
- 10) studenci studiów stacjonarnych lub uczestnicy stacjonarnych studiów doktoranckich,
- 11) studenci skierowani do odbycia praktyk zawodowych;
- 12) studenci wykonujący pracę w ramach staży zawodowych;
- 13) wykonujący pracę jako pracownicy naukowcy w podmiotach, o których mowa w przepisach o instytutach badawczych.

Z dniem 1 stycznia 2018 r. w rozporządzeniu uchylono § 1 pkt 20 rozporządzenia, zgodnie z którym powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę jest dopuszczalne, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, w przypadku cudzoziemców będących obywatelami Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, na podstawie zarejestrowanego przez właściwy

powiatowy urząd pracy pisemnego oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Nowelizacja rozporządzenia w tym zakresie jest konsekwencją uregulowania w ustawie z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1543) zasad dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy w zakresie regulowanym dotychczas w § 1 pkt 20 znowelizowanego rozporządzenia. W związku z wprowadzeniem nowego zezwolenia na pracę sezonową, o którym mowa w art. 88 ust. 2 Ustawy, oraz podstaw do wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń, o którym mowa w art. 87 ust. 3 Ustawy.

9. WIZY

Uprawnienie do wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium RP wymaga także uzyskania, obok zezwolenia na pracę, odpowiedniej wizy, chyba że cudzoziemiec przebywa legalnie na terytorium RP w ruchu bezwizowym.

Procedura wydawania wiz dla cudzoziemców została uregulowana w Ustawie o cudzoziemcach. Stosownie do jej postanowień, cudzoziemcowi wjeżdżającemu do Polski wydaje się wizę jako:

- 1) wizę Schengen, lub
- 2) wizę krajową.

Wiza Schengen oznacza zezwolenie wydane przez państwo Schengen na tranzyt przez terytorium państwa Schengen lub planowany pobyt na terytorium państwa Schengen, w tym wykonywanie pracy, nieprzekraczający trzech miesięcy w dowolnym sześciomiesięcznym okresie, licząc od dnia pierwszego wjazdu na terytorium państw Schengen.

Wiza krajowa uprawnia do wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i ciągłego pobytu na nim lub do kilku pobytów na tym terytorium następujących po sobie, trwających łącznie dłużej niż 90 dni w okresie ważności wizy. Okres ważności wizy krajowej rozpoczyna się nie później niż 3 miesiące od dnia jej wydania i nie przekracza 1 roku.

Wiza Schengen lub krajowa może być wydana między innymi w celu naukowym, prowadzenia działalności gospodarczej czy też w celu wykonywania pracy. Wiza może zostać wydana cudzoziemcowi zamierzającemu wykonywać prace na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, który przedstawi zezwolenie na pracę na terytorium Polski lub wpisane do ewidencji oświadczenie o powierzeniu wykonywaniu pracy cudzoziemcom lub zaświadczenie o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej.

Wizę w celu wykonywania pracy wydaje się na okres pobytu, który odpowiada okresowi wskazanemu w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu, nie dłuższy niż przewidziany dla danego typu wizy.

W wypadku wizy wydawanej w celu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi okres pobytu, na który wydaje się wizę, nie może być dłuższy niż 6 miesięcy w okresie 12 miesięcy liczonym od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca do Polski

Wizę w celu wykonywania pracy wydaje lub odmawia jej wydania konsul właściwy ze względu na państwo stałego zamieszkania cudzoziemca, a w sytuacji, w której cudzoziemiec przebywa już legalnie na terytorium państwa UE, państwa członkowskiego EFTA – może wydać konsul, którego siedziba znajduje się w tym państwie. Decyzje konsula o wydaniu wizy są ostateczne.

10. OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC CUDZOZIEMCÓW

Do obowiązków podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, od którego jest wymagane posiadanie zezwolenia na pracę należą m.in. obowiązki:

- 1) zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej na warunkach określonych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę;
- 2) przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język dla niego zrozumiały;
- 3) przekazania cudzoziemcowi jednego egzemplarza zezwolenia na pracę, którego to zezwolenie dotyczy, w formie pisemnej;
- 4) informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę, decyzjach o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia;
- 5) zachowania należytej staranności w postępowaniach o zezwolenie i przedłużenie zezwolenia na pracę cudzoziemca;
- 6) udostępniania wojewodzie, terenowej jednostce organizacyjnej ZUS, konsulowi, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, organowi Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej lub Policji kopii wydanych decyzji w sprawie zezwoleń na pracę oraz informacji, o których mowa w art. 88i Ustawy.

11. SKUTKI POWIERZENIA WYKONYWANIA PRACY CUDZOZIEMCOM NIELEGALNIE PRZEBYWAJĄCYM NA TERYTORIUM POLSKI.

Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Polski (Dz. U. 2012 poz. 769), określa obowiązki nałożone na podmioty powierzające wykonywanie pracy cudzoziemcom będącym obywatelami państw trzecich. Dotyczą one sprawdzania dokumentów pobytowych cudzoziemca. Jak wskazano w poprzednich rozdziałach, cudzoziemcy mogą wykonywać pracę w Polsce, jeśli posiadają zezwolenie na pracę chyba, że na mocy przepisów szczególnych nie potrzebują takiego zezwolenia oraz przebywają legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Dokumentem uprawniającym do pobytu na terytorium Polski może być ważna wiza (np. wiza krajowa) lub wiza Schengen lub zezwolenie pobytowe (i wydana na jego podstawie karta pobytu). Informacje dot. wzorów dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium RP są dostępne na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej Urzędu do Spraw Cudzoziemców: www.bip.udsc.gov.pl.

Zgodnie z przepisami powołanej ustawy pracodawca, który zechce zatrudnić cudzoziemca zarówno na podstawie umowy o pracę jak i umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło) będzie obowiązany do sprawdzenia przed podjęciem przez niego pracy czy

posiada on ważny dokument uprawniający do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, zrobienia kopii wskazanego dokumentu oraz przechowywania tej kopii przez cały okres świadczenia pracy przez cudzoziemca.

Ustawa nie dotyczy jednak przypadku, gdy zatrudnianym cudzoziemcem jest:

- 1) obywatel Unii Europejskiej (UE),
- 2) obywatel Islandii, Lichtensteinu lub Norwegii (państwa EOG),
- 3) obywatel Konfederacji Szwajcarskiej (CH)
- 4) członek rodziny osoby, o której mowa w pkt. 1-3, tj.:
 - a. małżonek obywatela UE (EOG, CH)
 - b. bezpośredni zstępny (dziecko) obywatela UE (EOG, CH) lub jego małżonka, w wieku do 21 lat lub pozostającego na utrzymaniu tego obywatela lub jego małżonka,
 - c. bezpośredni wstępny (rodzic) obywatela UE (EOG, CH) lub jego małżonka, pozostającego na utrzymaniu tego obywatela lub jego małżonka.

Dopełnienie ww. obowiązków oraz zgłoszenie cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych (o ile jest to wymagane) umożliwi uniknięcie kary za zatrudnianie nielegalnie przebywającego cudzoziemca, np. w przypadku, gdyby okazało się, że cudzoziemiec przebywa jednak w Polsce nielegalnie, a jego dokument pobytowy został np. sfałszowany.

Od 1 stycznia 2018 r. zaostrożono kary dla podmiotów zatrudniających nielegalnie cudzoziemców. Górny limit grzywny za wykroczenia pracodawców związane z nielegalnym zatrudnieniem został podniesiony do poziomu 30.000 PLN.

12. PODSUMOWANIE

Reasumując powyższe:

- 1) **Cudzoziemiec, który na mocy przepisów nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, musi posiadać zezwolenie na pracę;**
- 2) **Uprawnienie do wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium RP wymaga także uzyskania, obok zezwolenia na pracę, odpowiedniej wizy, chyba że cudzoziemiec przebywa legalnie na terytorium RP w ruchu bezwizowym;**
- 3) **O zezwolenie na pracę (typ A, B, C, D, E) występuje pracodawca do właściwego wojewody, w przypadku zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – cudzoziemiec przebywający legalnie w Polsce do właściwego wojewody.**
- 4) **Nowy typ zezwolenia – zezwolenie na pracę sezonową (typ S). O zezwolenie występuje pracodawca do właściwego starosty (powiatowego urzędu pracy) – zmiany od 1 stycznia 2018 r.;**
- 5) **Zezwolenie na pracę nie może być wydane, jeżeli podmiot powierzający prace nie spełnił wymogów dotyczących udzielenia zezwolenia na pracę lub był karany za określone przestępstwa lub wykroczenia. Zezwolenie na pracę nie może być wydane także, jeżeli cudzoziemiec nie spełnia określonych wymogów, jeżeli został ukarany za**

określone przestępstwa lub jeżeli jego dane osobowe zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium RP jest niepożądany;

- 6) **Możliwość wykonywania pracy obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosji i Ukrainy na podstawie uproszczonej procedury bez konieczności ubiegania się o zezwolenie na pracę tj. na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi podlegającemu wpisaniu do ewidencji oświadczeń Oświadczenie może być uzyskane jedynie w przypadku jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę w innych sektorach niż te przewidziane dla zezwolenia na pracę sezonową. Okres wykonywania pracy na podstawie oświadczenia nie może dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy – zmiany od 1 stycznia 2018 r.;**
- 7) **Obowiązek informacyjny dla podmiotu powierzającego wykonywanie pracy polegający na poinformowaniu starosty o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, poinformowaniu starosty o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca – zmiany od 1 stycznia 2018 r.;**
- 8) **Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, także w przypadku powierzenia pracy cudzoziemcowi zwolnionemu z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, jest obowiązany do zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przedstawienia cudzoziemcowi tłumaczenia umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca – zmiany od 1 stycznia 2018 r.**
- 9) **Możliwość wprowadzenia limitów wydanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz zezwoleń na pracę w danym roku kalendarzowym – zmiany od 1 stycznia 2018 r.**
- 10) **Zaostrzenie kar dla podmiotów zatrudniających nielegalnie cudzoziemców – zmiany od 1 stycznia 2018 r.**

13. ŹRÓDŁA PRAWA

- Ustawa o cudzoziemcach z dnia 12 grudnia 2013 r. (Dz.U. z 2017 roku, poz. 2206 z późn. zm.);
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.);
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz. U. z 2017 poz. 2345)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 97);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na

terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. z 2015 r. poz. 588);

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2015 r. poz. 2349);
- Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Polski (Dz. U. 2012 poz. 769).

Materiał przygotowany i opracowany dla Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych S.A. przez:

Kancelaria Radców Prawnych Stopczyk & Wspólnicy Sp. k.



Autorzy:

Alicja Burdyńska & Przemysław Stopczyk

a.burdynska@sw-law.eu

p.stopczyk@sw-law.eu

Ostatnia aktualizacja: Marzec 2018